

MENINGKATKAN KINERJA GURU: PERAN DISIPLIN KERJA DAN AKSESIBILITAS DI SMAN 4 MEDAN

Darmilisani¹, Nuraini Kemalasari Istiqamah², Riska Fadhillah Hasibuan³

^{1,2,3}Universitas Pembangunan Panca Budi, Jurusan Manajemen,
darmilisani@dosen.pancabudi.ac.id

Corresponding Author: Darmilisani

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and accessibility on teacher performance at SMAN 4 Medan. The type of research used is quantitative research. The population used was all teachers at SMAN 4 Medan, namely 49 people and made the entire population into samples, so that the number of research samples amounted to 49 people. Data collection techniques were carried out using a questionnaire. The results showed that partially work discipline had a significant positive effect on teacher performance with a correlation of 0.317 and a significance value of $0.000 < 0.05$ and partial accessibility had no significant positive effect on teacher performance with a correlation of 0.048 and a significance value of $0.371 > 0.05$. Work discipline and accessibility simultaneously have a significant positive effect on teacher performance with a significance of $0.000 < 0.05$. Determination shows a result of 0.647 meaning that work discipline and accessibility influence teacher performance by 64,7% of all factors that can affect teacher performance at SMAN 4 Medan

Keywords: Teacher Performance, Work Discipline and Accessibility

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan aksesibilitas terhadap kinerja guru di SMAN 4 Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh guru di SMAN 4 Medan yaitu sebanyak 49 orang dan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel, sehingga jumlah sampel penelitian berjumlah 49 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi 0,317 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan aksesibilitas secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi 0,048 dan nilai signifikansi $0,371 > 0,05$. Disiplin kerja dan aksesibilitas secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,647 artinya disiplin kerja dan aksesibilitas memberi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 64,7% dari seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMAN 4 Medan.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Disiplin Kerja dan Aksesibilitas



1. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Salah satu faktor penunjang pendidikan adalah manusia dalam hal ini adalah sumber daya manusia, lembaga pendidikan akan berhasil jika memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional (Darmilisani, 2024).

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran serta menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru yang profesional juga mampu memanage waktu dengan baik dan tepat sehingga mampu disiplin.

Disiplin kerja menurut Rahayu (2020) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Ini jelas akan mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas yang pada akhirnya adalah terganggunya proses belajar mengajar di sekolah. Akibat dari guru yang tidak masuk kerja, atau datang terlambat atau meninggalkan jam-jam pelajaran maka banyak komplain dari peserta didik tentang layanan pendidikan yang mereka terima yang berdampak pada tingkat kedisiplinan siswa baik pada jam masuk pelajaran atau tingkat pelanggaran pada tata tertib sekolah yang sering dilakukan. Hal ini mungkin dikarenakan tidak adanya tindakan atau sanksi yang tegas dan kurangnya pengawasan kepala sekolah serta jarak tempat tinggal dan tempat kerja yang jauh sehingga menyebabkan guru sering terlambat dan bermalasan dalam bekerja.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya disiplin kerja yang disebabkan oleh kehadiran pegawai yang tepat waktu, tidak pernah pulang sebelum jam kerja selesai, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menggunakan waktu secara efektif, bekerja dengan kualitas kerja baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja dari atasan, hadir dalam setiap rapat dan berpenampilan sopan dan berpakaian sesuai aturan yang ada maka dapat menyebabkan meningkatnya kinerja guru.

Tidak hanya disiplin yang mempengaruhi kinerja seorang guru, ada juga faktor lainnya seperti lingkungan kerja yang baik dan akses perjalanan yang bagus. Akses perjalanan menuju kesekolah yang baik maka mengacu para karyawan, guru dan siswa senang, aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga memungkinkan memacu para guru bekerja dengan optimal, pekerjaan yang dilakukan secara optimal akan menjadikan pencapaian dari kinerja kerja yang baik secara efektif dan efisien (Malikhah, 2023). Sedangkan aksesibilitas menurut Rahman (2023) adalah memfasilitasi kemudahan yang pengadaanya ditunjukan bagi penyandang cacat dengan penerapan secara optimal agar tercapai kesamaan kesempatan dalam mengakses berbagai kegiatan sehingga terwujud pelayanan aspek kehidupan.

Berdasarkan pernyataan diatas jelas mengatakan bahwa aksesibilitas berupa, lingkungan, perjalanan menuju sekolah baik maka baik juga kinerja para guru tersebut, dan sebaliknya jika akses jalan buruk dan transportasi yang melintas disana tidak terlalu banyak mengakibatkan kinerja guru menurun. Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.



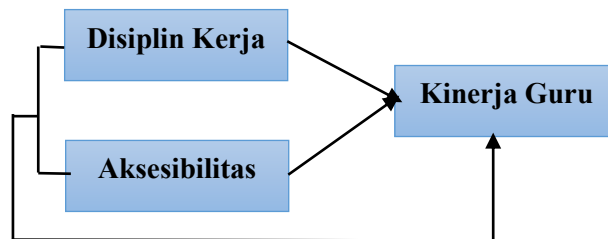
Lisensi

Lisensi Internasional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

2. METODE PENELITIAN

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal dan artikel dari internet dan data primer diperoleh observasi, angket dan wawancara langsung yang dilakukan di SMAN 4 Medan, Jl. Gelas No.12, Sei Putih Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 4 Medan yang berjumlah 49 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Regresi Linier Berganda yang didukung dengan uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas) serta uji hipotesis (uji parsial, uji simultan dan uji determinasi R^2). Dengan bantuan program IBM SPSS 25. Berikut adalah kerangka konseptual penelitian:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 1, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H2: Aksesibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H3: Disiplin kerja dan Aksesibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika rhitung > rtabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 49, maka besarnya degree of freedom (df) adalah $= 49-2 = 47$ dengan alpha 0.05 maka dapat diperoleh r-tabel sebesar 0,288.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	0,353	0,288	Valid
2	0,453	0,288	Valid
3	0,479	0,288	Valid
4	0,428	0,288	Valid
5	0,538	0,288	Valid
6	0,621	0,288	Valid
7	0,373	0,288	Valid



8	0,296	0,288	Valid
9	0,406	0,288	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah)

Tabel di atas dapat dilihat hasil uji validitas variabel kedisiplinan, yang menunjukkan di atas menunjukkan seluruh item kuesioner variabel kedisiplinan dengan hasil r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,288). Maka seluruh pertanyaan kuesioner variabel disiplin kerja (X_1) layak digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Aksesibilitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,708	0,288	Valid
2	0,354	0,288	Valid
3	0,371	0,288	Valid
4	0,574	0,288	Valid
5	0,532	0,288	Valid
6	0,536	0,288	Valid
7	0,435	0,288	Valid
8	0,669	0,288	Valid
9	0,375	0,288	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah)

Tabel di atas dapat dilihat hasil uji validitas variabel aksesibilitas, yang menunjukkan di atas menunjukkan seluruh item kuesioner variabel aksesibilitas dengan hasil r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,288). Maka seluruh pertanyaan kuesioner variabel aksesibilitas (X_2) layak digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,455	0,288	Valid
2	0,507	0,288	Valid
3	0,710	0,288	Valid
4	0,505	0,288	Valid
5	0,639	0,288	Valid
6	0,335	0,288	Valid
7	0,396	0,288	Valid
8	0,618	0,288	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah)

Tabel di atas dapat dilihat hasil uji validitas variabel kinerja guru, yang menunjukkan di atas menunjukkan seluruh item kuesioner variabel kinerja guru dengan hasil r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,288). Maka seluruh pertanyaan kuesioner variabel kinerja guru (Y) layak



digunakan.

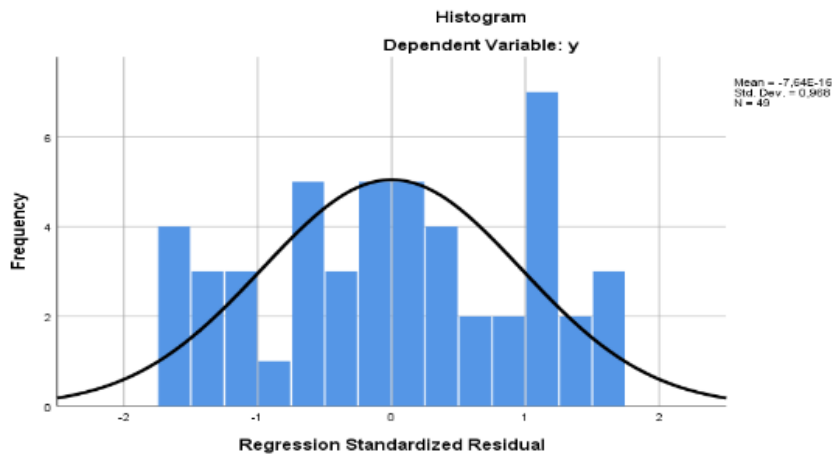
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbac's Alpha	Kesimpulan
Kedisiplinan (X_1)	0,621	Reliabel
Akseibilitas (X_2)	0,708	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,710	Reliabel

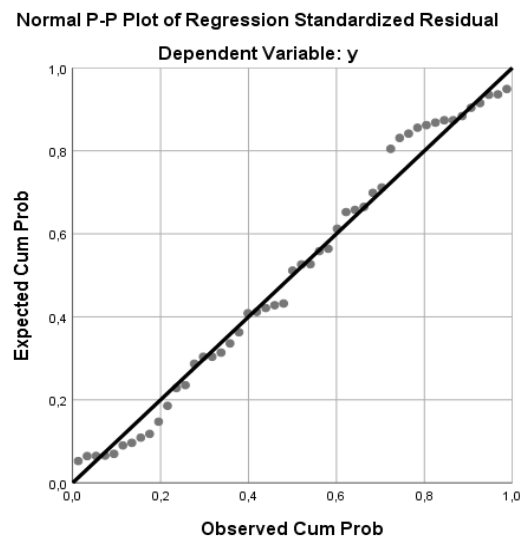
Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah)

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas kedisiplinan (X_1) pada = 0,621, X_2 = 0,708, (X_3) = 604, dan (Y) = 0,710 bila dibandingkan dengan nilai nilai Cronbach's Alpha > 0,70, maka dapat diketahui bahwa seluruh dikatakan reliabel yang berarti dipercaya dan diandalkan.

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik yang dihasilkan melalui SPSS. Hasil dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar 2. Hitogram Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data kualitas kedisiplinan dan akseibilitas di sekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan

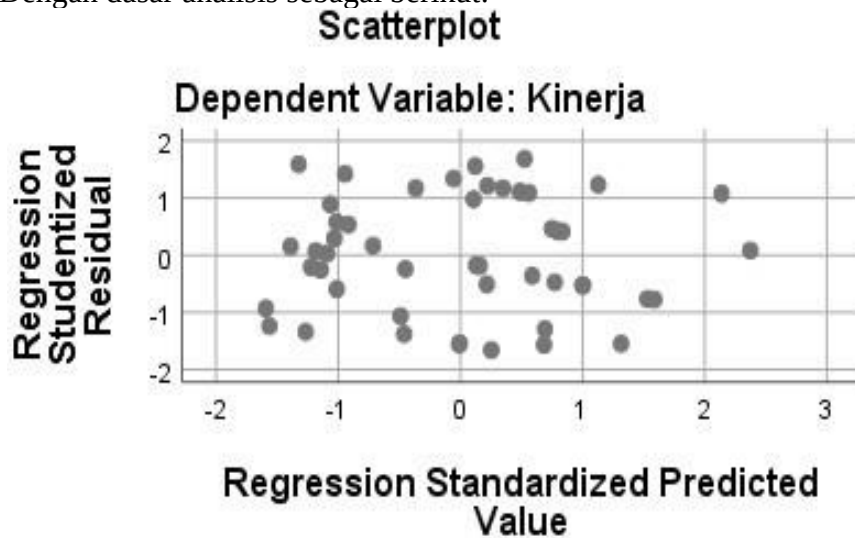


dapat dikatakan normal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas variabel independennya

Uji multikolonieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan :

- 1) Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat gejalamultikolinieritas
- 3) Nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat gejalamultikolinieritas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dengan dasar analisis sebagai berikut:



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram scatter plot di atas menunjukkan bahwa kondisi titik-tik yang ditampilkan menyebar secara acak ke berbagai arah dan tidak membentuk pola atau garis tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa data yang diteliti terhindar dari permasalahan heteroskedastisitas dan data yang diuji dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui kekuatan pengaruh dua atau lebih variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil dari uji regresi linier berganda tersebut ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	38,978	1,860		20,952	0,000
	X1	0,317	0,048	0,735	6,640	0,000
	X2	0,048	0,053	0,101	0,904	0,371
a. Dependent Variabel: Kinerja Guru						

Sumber: Hasil olahan data SPSS

Hasil tabel diatas menggambarkan persamaan analisis regresi bergandasebagaimana yang telah penulis uraikan sebelumnya, yaitu :

$$Y = 38,978 + 0,317X_1 + 0,048X_2 + e$$

Untuk membuktikan hipotesis secara simultan, dilakukan uji simultan untuk membuktikan, apakah variabel bebas disiplin kerja dan aksesibilitas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat kinerja guru. Hasil uji simultan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	1481,774	3	493,925	67,638	,000 ^b
Residual	240,982	45	7,302		
Total	1722,757	48			

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Tabel di atas menjelaskan hasil uji simultan untuk variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana nilai signifikansi F-sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ketiga variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat. Maka dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dapat diterima.

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan pengaruhnya kepada variabel terikat. Koefisien pengaruh variabel bebas kepemimpinan, motivasikerja, dan kompensasi terhadap variabel terikat kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,804 ^a	0,647	0,623

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Nilai R-Square yang mewakili koefisien determinasi (R^2) adalah 0,647 atau 64,7%. Artinya variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan aksesibilitas berkontribusi sangat kuat terhadap variabel kinerja guru sebagai variabel terikat sebesar 64,7% dari 100% faktor yang dapat berkontribusi dan memberi pengaruh pada kinerja guru SMAN 4 Medan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Melalui uji regresi linear berganda dan uji parsial (Uji-t) diperoleh hasil tanggapan guru SMAN 4 Medan terhadap disiplin kerja melalui indikator memenuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam bertugas, dan tingkat absens. Hasil



Lisensi

Lisensi Internasional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

yang diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kekuatan pengatur yang ditunjukkan melalui nilai signifikan $0.000 < 0,05$ (cukup signifikan) dan t-hitung lebih besar (6,640) dari t-tabel (2,014).

Berdasarkan pengaruh tersebut tentunya menurut hemat penulis bahwa kedisiplinan sangat penting diterapkan kepada gurun, apabila guru benar-benar menerapkan disiplin mengajar yang baik maka siswa akan disiplin juga dalam mengajar bahkan mempengaruhi terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Adanya pengaruh disiplin mengajar guru relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaia Teja Utari (2019) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja.

Oleh karena itu, guru tidak cukup hanya mendalami ilmunya tetapi termasuk bagaimana dampak dan hubungan ilmu itu dalam hidup masyarakat dan ilmu-ilmu yang lain. Sehingga guru diharapkan punya wawasan yang luas, mengerti bagaimana metodologi, mengerti konteks ilmu yang mau diajarkannya, mau terus belajar dan selalu ingin berkembang, guru yang menguasai bahan ilmu tentunya tidak akan pernah berhenti untuk belajar, terlebih untuk bidang ilmunya. guru tidak akan puas dengan pengetahuannya, tetapi terus mengembangkannya, dan yang lebih penting bagaimana guru mampu mendisiplinkan diri dalam proses belajar mengajar di kelas.

2. Pengaruh Aksesibilitas Terhadap Kinerja Guru

Melalui uji regresi linear berganda dan uji parsial (Uji-t) diperoleh hasil tanggapan guru SMAN 4 Medan terhadap aksesibilitas melalui indikator jarak akses ketempat lokasi, transportasi, dan arus lalu lintas. Hasil yang diperoleh bahwa aksesibilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kekuatan pengaruh yang ditunjukkan melalui nilai signifikan $0,371 > 0,05$ dan t-hitung lebih besar (0,904) dari t-tabel (2,014). Kondisi menunjukkan bahwa aksesibilitas tidak mempengaruhi kinerja guru dalam mendukung pencapaian kualitas kinerja guru.

Hasil penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsudin Amasik (2017) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Aksesibilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Almadinah Kota Tasikmalaya. Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa hasil uji parsial dinyatakan bahwa aksesibilitas lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik menginterpretasikan sebaliknya. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan aksesibilitas lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Aksesibilitas terhadap Kinerja Guru

Melalui uji regresi linear berganda dan uji parsial (Uji-f) diperoleh hasil tanggapan guru SMAN 4 Medan terhadap disiplin kerja dan aksesibilitas terhadap kinerja guru. Hasil analisis terhadap pengujian hipotesis ketiga bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar $24,478 > F_{tabel}$ sebesar 3,20 dan memiliki probabilitas signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$.

Dalam hasil uji determinasi terhadap disiplin kerja dan aksesibilitas menghasilkan nilai kekuatan pengaruh sebesar 0,647 atau 64,7%. Hasil ini memberikan pengaruh kepada tingkat kualitas kinerja guru di SMAN 4 Medan. Maksudnya adalah disiplin kerja dan aksesibilitas



Lisensi

Lisensi Internasional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

mampu memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMAN 4 Medan. Kekuatan pengaruh ini sebagai indikasi kedua variabel tersebut jika manajemen sekolah ingin konsisten meningkatkan kinerja guru menjadi lebih maksimal pada masa yang akan datang.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 4 Medan dengan nilai regresi sebesar 0,317, t-hitung sebesar 6,640, dan signifikan 0,000.
2. Aksesibilitas secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAN 4 Medan dengan nilai regresi sebesar 0,048, t-hitung sebesar 0,904, dan signifikan 0,371.
3. Disiplin kerja dan aksesibilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 4 Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F-hitung sebesar 67,638

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achwarin, N.A. (2009). "The Study of Teacher Competence of Teachers At Schools In The Three Southern Provinces of Thailand". AU Journal Assumption University of Thailand. 1, (1).
- [2] Ahmad, RK. (2009). "Relation of Leadership, Teachers Commitment, Teachers Competency, Best Practices to School Effectiveness". Tersedia: <http://www.academica.edu/528152> (4 Maret 2013).
- [3] Ainsworth, M. (2002). *Managing Performance Managing People*. Jakarta: Buana Ilmu Populer.
- [4] Akuoko, KO. (2012). "Motivation and Performance of Teachers in Selected Second Cycle Institutions in the Ejisu-Juaben Municipality, Ashanti Region, Ghana". *International Journal of Business and Management Tomorrow*.
- [5] Bacal, R.(2005). *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- [6] Bernardin dan Russel. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT Armico.
- [7] Darmilisani. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Medan: Tri Selaras Cendekia.
- [8] Dessler. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- [9] Fathurrohman. (2007). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [10] Feigenbaum. (2010). *Kendali Mutu Terpadu*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [11] Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2005). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Massachusetts: Allin and Bacon.
- [12] Hasibuan, H. A., & Andika, R. (2023). *Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Guru*. Penerbit Tahta Media.
- [13] Malikhah, I., Wulandari, D. Y., & Nst, J. Y. (2023). "Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai)". *NUSANTARA: Jurnal Ilmu*
- [14] Pengetahuan Sosial, 10(1), 479-483.
- [15] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas.



Lisensi

Lisensi Internasional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

- [15] Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta: Depdiknas.
- [16] Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). "Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?". *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- [17] Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- [18] Rahman, N., Rizky, M. C., & Alfahmi, M. (2023). "Analysis of the influence of organizational culture, leadership style, and job satisfaction on employee performance at PT Kalfaz Sadhara". *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 576-584.
- [19] Rahayu, S. (2020). "The Effect of Transformational Leadership on Work Discipline and Employee Performance". *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 6(2), 250-253.
- [20] Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., Rahayu, S., Rossanty, Y. and Nasution, M.D.T.P., 2018. "The effect of organizational commitment, work climate and career development toward employee's work morale at universitas pembangunan panca budi". *human resources*, 2(15), p.16.
- [21] Subroto. (2012). "Analysis Influence Of Teacher Empowerment Performance Within Improving The Quality Of Education In Elementary School In Surabaya City". *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (JHSS)*. 4, (2), 37-46.

